

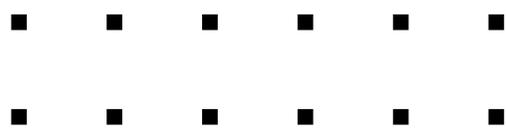


CONFINDUSTRIA  
VENETO EST

Area Metropolitana  
Venezia Padova Rovigo Treviso

# Mobilità internazionale: Webinar di aggiornamento

17 settembre 2024



# Agenda

- Blue Card
- Regime impatriati: Novità 2024
- Previdenza internazionale: Nuovo accordo con il Giappone e Framework Agreement UE
- Trasferte all'estero: distacco transnazionale
- Assegnazioni brevi in USA – aspetti immigration

# BLUE CARD - NOVITÀ

Il 02/11/2023 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il **Decreto Legislativo 18 ottobre 2023, n. 152** che implementa in Italia i nuovi requisiti della Carta Blu UE, le cui regole sono entrate in vigore a partire dal 17/11/2023. La Circolare congiunta del 28/03/2024 ha successivamente precisato i requisiti/linee guida.

La normativa, stabilisce che *«l'ingresso ed il soggiorno, per periodi superiori a tre mesi, è consentito, al di fuori delle quote [...] agli stranieri, di seguito denominati lavoratori stranieri altamente qualificati, che intendono svolgere prestazioni lavorative retribuite per conto o sotto la direzione o il coordinamento di un'altra persona fisica o giuridica [...]»*.

Il Decreto ha agito sia sui requisiti **soggettivi** che quelli **oggettivi**, ampliando l'ambito di applicazione e prevedendo criteri di ammissione flessibili e inclusivi, al fine di favorire una mobilità più agevole all'interno dell'Unione.



## ART. 27 QUATER CARTA BLU UE – REQUISITI

I lavoratori altamente qualificati potranno essere assunti in ogni momento dell'anno (al di fuori delle quote). Viene considerato “*lavoratore straniero altamente qualificato*” il cittadino straniero in possesso, alternativamente, di:

- a) **un titolo di istruzione superiore di livello terziario** di durata almeno triennale o di una qualifica professionale di livello post secondario di durata almeno triennale o corrispondente almeno al livello 6 del Quadro nazionale delle qualificazioni;
- b) dei requisiti previsti dal D.lgs. 206/2007 relativo al riconoscimento delle qualifiche professionali per l'accesso all'esercizio delle professioni regolamentate;
- c) **una qualifica professionale superiore attestata da almeno 5 anni di esperienza di livello paragonabile ai titoli d'istruzione superiori di livello terziario**, pertinenti alla professione o al settore specificato nel contratto di lavoro o all'offerta vincolante;
- d) una qualifica professionale superiore attestata da almeno 3 anni di esperienza professionale pertinente acquisita nei 7 anni precedenti la presentazione della domanda per i dirigenti e specialisti nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

# ART. 27 QUATER CARTA BLU UE -con titolo di studio terziario

Relativamente al titolo di studio o esperienze professionali qualificanti che la risorsa extra-UE deve dimostrare, è necessario produrre:

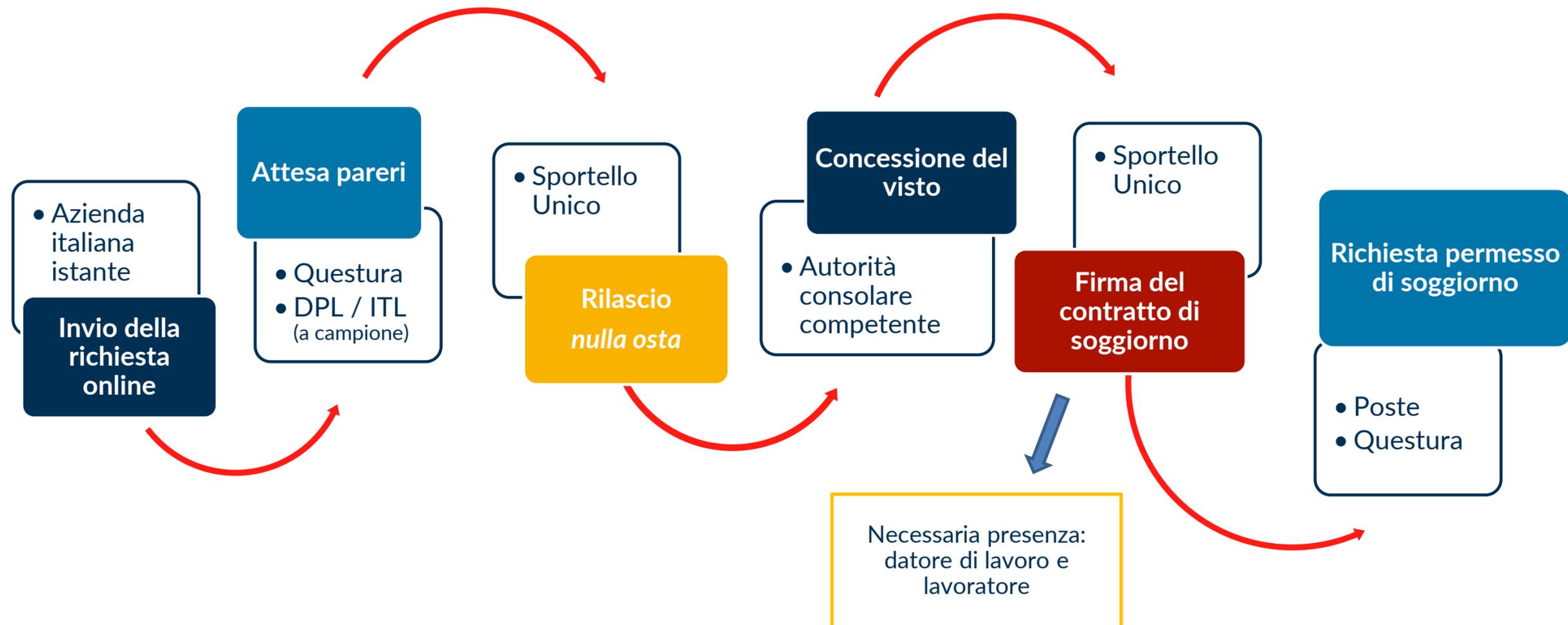
1. Per il **titolo di istruzione superiore di livello terziario o qualificazione professionale post-secondaria di livello terziario** (comma 1 lett. a art. 27-*quater*):
  - deve trattarsi di un **diploma rilasciato da Università/Istituto non universitario** al termine di un percorso di istruzione superiore di livello terziario di durata almeno triennale, corrispondente almeno al livello 6 del Quadro nazionale delle qualificazioni
  - l'attestato deve essere necessariamente legalizzato o apostillato, tradotto in lingua italiana e nuovamente legalizzato/apostillato
  - il titolo deve essere accompagnato da apposita **Dichiarazione di Valore** rilasciata dalla Rappresentanza diplomatico-consolare italiana competente per il luogo di conseguimento, *oppure*
  - limitatamente ai titoli di istruzione superiore di livello terziario, è possibile presentare l'**Attestazione di comparabilità e autenticità** rilasciata dal Centro di Informazione sulla Mobilità e le Equivalenze Accademiche (**CIMEA**).

# ART. 27 QUATER CARTA BLU UE – senza titolo di studio terziario

2. Per il riconoscimento della **qualifica professionale superiore** attestata dall'esperienza professionale maturata in un settore pertinente, si dovrà produrre una **dichiarazione** del datore di lavoro richiedente la Carta blu UE, corredata da:
- contratto/i di lavoro o collaborazione relativo/i all'esperienza professionale qualificante pregressa, e/o
  - buste paga relative al periodo lavorativo svolto che dimostrino lo specifico settore di attività in cui il lavoratore è stato impiegato e la durata dell'esperienza professionale, che deve essere di almeno 5 anni nel settore per cui si presenta la domanda di Carta Blu UE o 3 anni nei 7 anni precedenti per il settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione
  - lettera di esperienza redatta dal datore di lavoro straniero presso cui è stata acquisita l'esperienza professionale qualificante (facoltativa e non sostitutiva dei primi due punti)

**N.B.:** Tutta la documentazione dovrà essere necessariamente legalizzata o apostillata, tradotta in lingua italiana e nuovamente legalizzata/apostillata.

# EU BLUE CARD: LA PROCEDURA IN SINTESI



SUI competente dove si svolge attività lavorativa (presenza di unità locale)

## ART. 27 QUATER COMMA 13 – Limitazioni

Durante i primi 12 mesi in Italia con Carta Blu sono previste delle limitazioni:

- nell'esercizio di attività lavorative diverse da quelle "altamente qualificate" (divieto assoluto di svolgere attività differenti rispetto a quelle per le quali è stato rilasciato il nulla osta);
- in termini di eventuale cambio del datore di lavoro. Il cambiamento è sottoposto ad autorizzazione preliminare della DTL/ITL competente e il parere si intende acquisito dopo 15 giorni successivi all'invio della documentazione occorrente (i.e. nuovo contratto di lavoro/offerta vincolante e asseverazione).



Grazie per  
l'attenzione!  
Domande?





# Il Regime Impatriati: le novità della riforma 2024

Luigi Murgio: Tax & Global Mobility  
Manager

- ■ ■ ■ ■ ■
- ■ ■ ■ ■ ■

## Che cosa è

- Con l'art. 16 del D.lgs. 147/2015, il legislatore italiano ha introdotto un **regime fiscale di favore dal periodo d'imposta 2016** volto ad attrarre in Italia quei lavoratori che, per le loro particolari conoscenze, possono favorire lo sviluppo economico, culturale e tecnologico del nostro Paese, trasferendovi il know-how acquisito durante l'esperienza maturata all'estero
- Come noto, tale misura si sostanzia in un parziale abbattimento della base imponibile IRPEF per coloro che, in possesso di determinati requisiti e al perdurare di talune condizioni, trasferiscono in Italia la propria residenza fiscale per ivi svolgere la maggior parte della propria attività lavorativa
- In controtendenza con gli interventi normativi susseguitisi dalla sua introduzione, volti principalmente ad ampliare la platea dei soggetti e dei redditi ammessi al beneficio fiscale, l'art. 5 del **DLgs. 209/2023 ha riscritto la disciplina relativa agli impatriati dal periodo d'imposta 2024**, abrogando l'art. 16 del D.lgs 147/2015 ed introducendo un nuovo regime caratterizzato da agevolazioni più contenute e requisiti più restrittivi

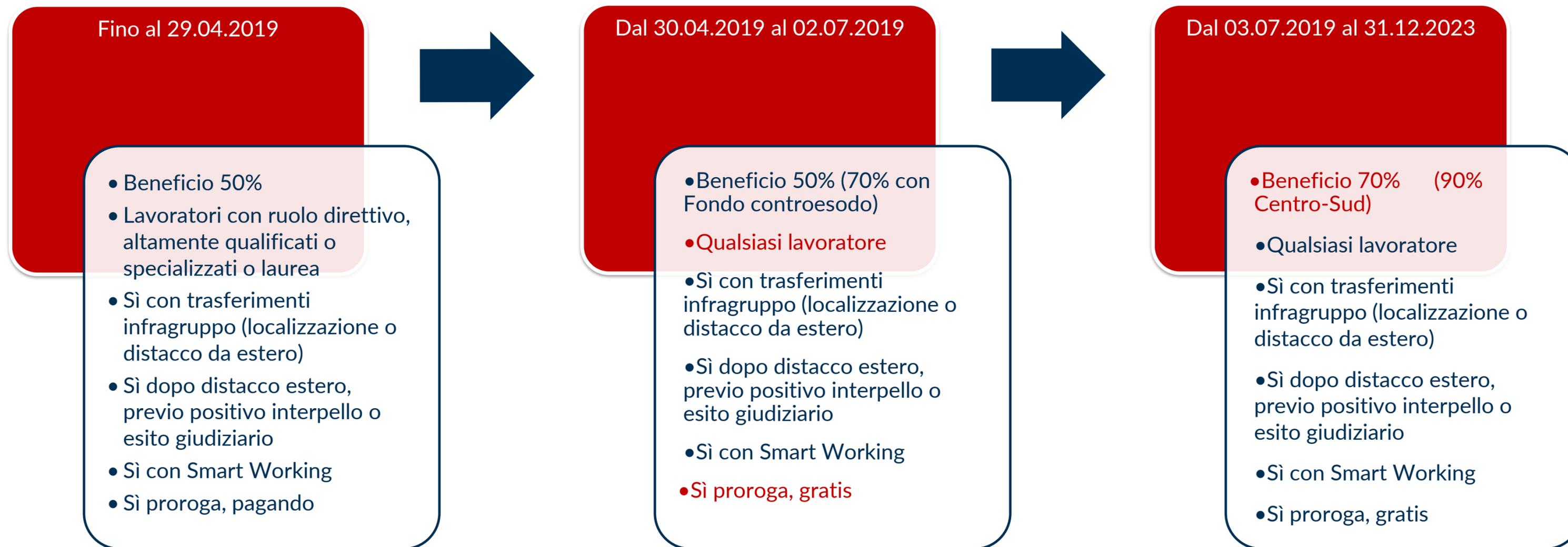
## Requisiti del Regime Impatrati in vigore fino al 31.12.2023 (1/2)

- Il vecchio regime prevedeva una **durata ordinaria di 5 periodi di imposta**.
- Tuttavia, era prevista una estensione di **ulteriori 5 periodi di imposta**, se il lavoratore che aveva trasferito la residenza fiscale in Italia a partire dal 30 aprile 2019:
  - **diveniva proprietario** (o comproprietario con il coniuge, con il convivente, o se i figli diventino proprietari) di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei 12 mesi precedenti al trasferimento, oppure
  - aveva almeno un **figlio minorenni o a carico** (anche in affidato preadottivo). La proroga era riconosciuta sia qualora il figlio minorenni e/o a carico fosse nato prima del trasferimento in Italia, sia successivamente, a condizione che tale presupposto sussistesse entro la scadenza del primo quinquennio agevolabile
- In caso di proroga, per gli ulteriori 5 periodi di imposta la percentuale di abbattimento della **base imponibile** era pari al:
  - **50%**, oppure
  - **90%**, se il lavoratore aveva almeno 3 figli minorenni o a carico, anche in affidato preadottivo

## Requisiti del Regime Impatrati in vigore fino al 31.12.2023 (2/2)

- A partire dal 2024, l'art. 16 D.lgs. 147/2015 è stato abrogato e sostituito da un nuovo regime caratterizzato da **agevolazioni più contenute e requisiti più restrittivi**.
- Tuttavia, al fine di non penalizzare quei soggetti trasferitisi in Italia nel secondo semestre 2023, il legislatore ha previsto la possibilità di **continuare ad applicare il regime previgente a determinate condizioni**
- Nello specifico, **il comma 9 dell'art. 5 D.lgs. 209/2023**, ha previsto la possibilità di applicare il regime disciplinato dall'art. 16 D.lgs. 147/2015 a quei **soggetti che pur acquisendo la residenza fiscale italiana nel 2024 (c.d. clausola di salvaguardia)**:
  - abbiano provveduto ad iscriversi all'anagrafe italiana **entro il 31 dicembre 2023**, oppure,
  - nel caso degli sportivi, abbiano provveduto a **stipulare il relativo contratto di lavoro sportivo entro la stessa data**

# Regime Impatriati in vigore fino al 31.12.2023: Schema di sintesi



## Nuovo Regime Impatriati in vigore dal 2024 (1/4)

- Con l'intento di restringere la misura dell'agevolazione, l'art. 5 del D.Lgs. 209/2023 ha abrogato la previgente misura introducendo un nuovo regime di favore per i lavoratori impatriati
- Il nuovo regime adesso prevede:
  - base imponibile pari al **50%** (in luogo del 30%), dei redditi di lavoro dipendente, dei redditi a questo assimilati, e dei redditi di lavoro autonomo derivanti dall'esercizio di arti e professioni prodotti in Italia
  - base imponibile ulteriormente **ridotta del 60%**:
    - se il lavoratore si trasferisce **con un figlio minore**
    - in caso di **nascita di un figlio** ovvero di adozione di un minore durante il periodo di fruizione del beneficio (la riduzione è applicata dal periodo d'imposta in cui l'evento si verifica e a condizione che il figlio sia residente in Italia)
  - **Un limite di € 600.000 annui**

# Nuovo Regime Impatriati in vigore dal 2024 (2/4)

	Trasferimenti di residenza dal 30.4.2019 al 2023	Trasferimenti di residenza dal 2024 (eccetto regime transitorio)
<b>Residenza estera pregressa</b>	2 periodi di imposta	3 periodi di imposta (6 o 7 periodi di imposta se la prestazione è in favore del medesimo soggetto estero o in favore di un soggetto appartenente al suo stesso gruppo)
<b>Impegno a mantenere la residenza in Italia</b>	2 anni	4 anni
<b>Redditi agevolati - Natura</b>	Reddito di lavoro dipendente e assimilato, redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa dell'imprenditore individuale	Reddito di lavoro dipendente e assimilato, reddito di lavoro autonomo "professionale"
<b>Redditi agevolati - Entità</b>	Nessun limite	Limite annuo di 600.000 euro
<b>Misura dell'agevolazione</b>	Reddito imponibile al 30% Reddito imponibile al 10% per i trasferimenti al sud Italia Reddito imponibile al 50% per gli sportivi	Reddito imponibile al 50% Reddito imponibile al 40% in presenza di un figlio minore
<b>Durata dell'agevolazione</b>	5 periodi di imposta (facoltà di proroga per ulteriori 5 periodi di imposta)	5 periodi di imposta (proroga per ulteriori 3 periodi di imposta con iscrizione anagrafica nel 2024 ed acquisto di un immobile residenziale entro il 31.12.2023)
<b>Attività lavorativa svolta prevalentemente in Italia</b>	Non necessaria la discontinuità con l'attività svolta ante trasferimento (con l'eccezione dell'ipotesi di distacco)	La prestazione può essere svolta in favore del medesimo soggetto estero o in favore di un soggetto appartenente al suo stesso gruppo con innalzamento del periodo di residenza estera pregressa
<b>Qualificazione o specializzazione</b>	Nessuna	Possesso dei requisiti di elevata qualificazione o specializzazione

# Nuovo Regime Impatriati in vigore dal 2024 (3/4)

## Periodo di residenza estero pregresso

Datore di lavoro post-impatrio		Residenza estera pregressa
Diverso e indipendente da quello estero <i>ante</i> trasferimento		3 periodi di imposta
Medesimo datore di lavoro estero <i>ante</i> trasferimento o soggetto appartenente allo stesso gruppo	Mancanza di precedenti impieghi in Italia presso lo stesso soggetto o presso un soggetto collegato a quello estero	6 periodi di imposta
	Precedente impiego in Italia presso lo stesso soggetto o presso un soggetto collegato a quello estero	7 periodi di imposta

**Nozione di gruppo:** soggetti tra i quali sussiste un rapporto di controllo diretto o indiretto ai sensi dell'art. 2359 co. 1 n. 1 c.c. (controllo di diritto) ovvero che, ai sensi della stessa norma, sono sottoposti al comune controllo diretto o indiretto da parte di un altro soggetto.

# Nuovo Regime Impatriati in vigore dal 2024 (4/4)

## ELEVATA QUALIFICAZIONE O SPECIALIZZAZIONE

L'art. 5 co. 1 lett. d) del D.Lgs. 209/2023 dispone che possono accedere all'agevolazione i lavoratori in possesso dei requisiti di **elevata qualificazione** o **specializzazione** come definiti dal:

- **D.lgs. 28.6.2012 n. 108**: conseguimento di un **titolo di istruzione superiore** che attesti il completamento di un **percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale** e della relativa **qualifica professionale superiore**, rientrante nei **livelli 1** (legislatori, imprenditori e alta dirigenza), **2** (professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione) e **3** (professioni tecniche) della classificazione ISTAT delle professioni CP 2011;
- **D.lgs. 9.11.2007 n. 206**: limitatamente all'esercizio delle professioni ivi regolamentate.

# Il Regime Impatriati in numeri a confronto

Vecchio Regime - Primi 5 periodi d'imposta	
Reddito annuo	€ 1.000.000
Percentuale imponibile	30%
Reddito annuo imponibile	€ 300.000
IRPEF annua	€ 121.640
IRPEF dovuta nei primi 5 anni	<b>€ 608.200</b>
Successivi 5 periodi d'imposta	
Percentuale reddito imponibile nei successivi 5 periodi d'imposta	50%
Reddito annuo imponibile	€ 500.000
IRPEF annua	€ 207.640
IRPEF dovuta nei successivi 5 anni	<b>€ 1.038.200</b>
<b>Totale IRPEF dovuta nel decennio</b>	<b>€ 1.646.400</b>

**Differenza d'imposta nel decennio tra vecchio e nuovo** € 1.935.000

Nuovo regime - Primi 5 periodi d'imposta	
Reddito annuo	€ 1.000.000
Limite agevolazione	€ 600.000
Percentuale imponibile	50%
Reddito annuo imponibile	€ 300.000 + € 400.000
IRPEF annua	€ 293.640
IRPEF dovuta nei primi 5 anni	<b>€ 1.468.200</b>
Successivi 5 periodi d'imposta	
Percentuale reddito imponibile nei successivi 5 periodi d'imposta	100%
Reddito annuo imponibile	€ 1.000.000
IRPEF annua	€ 422.640
IRPEF dovuta nei successivi 5 anni	<b>€ 2.113.200</b>
<b>Totale IRPEF dovuta nel decennio</b>	<b>€ 3.581.400</b>

## Modalità di fruizione (1/2)

Lavoratori dipendenti: **busta paga o dichiarazione dei redditi**

- **Busta paga** - richiesta scritta al datore di lavoro ex D.P.R. 445/00:
  - ✓ le generalità (nome, cognome e data di nascita)
  - ✓ codice fiscale
  - ✓ l'indicazione della data di ingresso in Italia e della prima assunzione in Italia (in caso di assunzioni successive o più rapporti di lavoro dipendente)
  - ✓ la dichiarazione di possedere i requisiti previsti dai regimi agevolati di cui si chiede l'applicazione
  - ✓ l'indicazione dell'attuale residenza in Italia
  - ✓ l'impegno a comunicare tempestivamente ogni variazione della residenza prima del decorso del periodo minimo previsto dalla norma della quale si chiede la fruizione
  - ✓ la dichiarazione di non beneficiare contemporaneamente degli incentivi fiscali previsti

## Modalità di fruizione (2/2)

- il datore di lavoro applica il beneficio **dal periodo di paga successivo alla richiesta**
- in sede di conguaglio, dalla data dell'assunzione mediante applicazione delle ritenute sull'imponibile ridotto alla percentuale di reddito tassabile prevista dal regime agevolato
- nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia potuto riconoscere l'agevolazione, il contribuente può fruirne, in presenza dei requisiti previsti dalla legge, **direttamente nella dichiarazione dei redditi**
- in tal caso il reddito di lavoro dipendente va indicato già nella misura ridotta

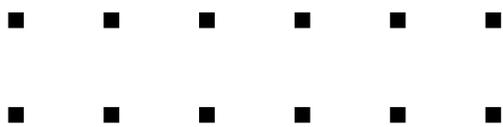
Grazie per  
l'attenzione!  
Domande?





# Novità previdenziali 2024 lavoro all'estero

**Stefano Pacifico: Partner&Commercial Manager**





# Novità previdenziali 2024

- ✓ Accordo di sicurezza sociale Italia – Giappone
- ✓ Framework agreement – sigla dell'Italia



# Accordo (parziale) di sicurezza sociale Italia – Giappone (1° aprile 2024)

## Distacco – deroga al principio di territorialità

- Certificato IT/JPN 101 (cassetto previdenziale) o JPN/IT 101
- Durata: 5 anni prorogabili per altri 5 (proroga richiesta al Ministero Lavoro)

## Ambito soggettivo

- Lavoratori assunti da aziende residenti nei Paesi, a prescindere dalla nazionalità

# Accordo di sicurezza sociale Italia – Giappone (1° aprile 2024)

## Ambito oggettivo

- IVS per l'Italia e assicurazione pensionistica per il Giappone
- Possibile esenzione contributo disoccupazione

## Particolarità

- Possibile esenzione anche in caso di doppio contratto (distacco e contratto locale)

# Accordo di sicurezza sociale Italia - Giappone (1° aprile 2024)



## Regime transitorio

Per i distacchi in essere in Italia la domanda va presentata entro 6 (sei) mesi + 1 (novembre 2024) dall'entrata in vigore. Altrimenti vale dalla data della domanda.

# Framework Agreement

on the application of Article 16 1 of Regulation No 883 2004 in cases of habitual cross border telework



Accordo si applica solo agli Stati firmatari che aderiscono (Italia dal 1/1/2024). Elenco aggiornato sul sito [autorità previdenziale Belga](#)



## Condizioni:

Lavoro dipendente abituale per almeno il 51% nello Stato membro di residenza del datore di lavoro e 49% nello Stato di residenza.

Entrambi gli Stati devono essere firmatari dell'accordo.

Accordo di telelavoro tra azienda e lavoratore.



## Modalità di richiesta e durata

Eccezione art. 16 da presentare nello Stato membro di residenza del datore di lavoro (richiesta A1 - mess. INPS n. 1072 del 13.03.2024)

3 anni prorogabili (periodo pregresso fino a 3 mesi precedenti la richiesta)

Grazie per  
l'attenzione!  
Domande?





# Distacco transnazionale in Europa: Obblighi per trasferte e distacchi in UE

Martina Moser  
Eu Posting Senior Consultant



# Agenda

- ❖ Le Direttive comunitarie sul distacco dei lavoratori
- ❖ Il distacco transnazionale in Europa: regimi sanzionatori
- ❖ Esempi pratici

# Le Direttive comunitarie sul distacco dei lavoratori

## Direttiva 96/71/CE

- Art. 1: Individuazione di tre diverse tipologie di distacco
- Art. 2: Definizione di lavoratore distaccato
- Art. 3: Standard minimi di tutela da garantire ai lavoratori distaccati

## Direttiva 2014/67/UE

- Promuove l'applicazione e l'attuazione della Direttiva Madre
- Art. 9, c.1: Introduzione obblighi amministrativi (notifica, nomina rappresentante, conservazione documentale, traduzione)
- Art. 20: Introduzione di misure di controllo e sistemi sanzionatori

## Direttiva 2018/957

- Art. 1, c.1, lett.a: Introduzione del principio di piena equiparazione
- Art. 1, c.1, lett.a: Estensione delle tutele da garantire ai lavoratori distaccati
- Art. 1, c.1, lett.b: Introduzione del concetto di distacco di lunga durata

## Direttiva 2019/1152

- Garantire che tutti i lavoratori dell'Unione fruiscano di un livello adeguato di trasparenza e di prevedibilità

# Invio di personale in UE: obblighi amministrativi e condizioni di lavoro



Notifica preventiva alle autorità locali



Nomina di un referente locale



Conservazione documentale



Rispetto delle condizioni di lavoro e occupazione



Fornire per iscritto informazioni circa la retribuzione corrisposta conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante



Modello A1

# Il distacco transnazionale in Europa: Regimi sanzionatori

## Valore massimo delle sanzioni in EUR

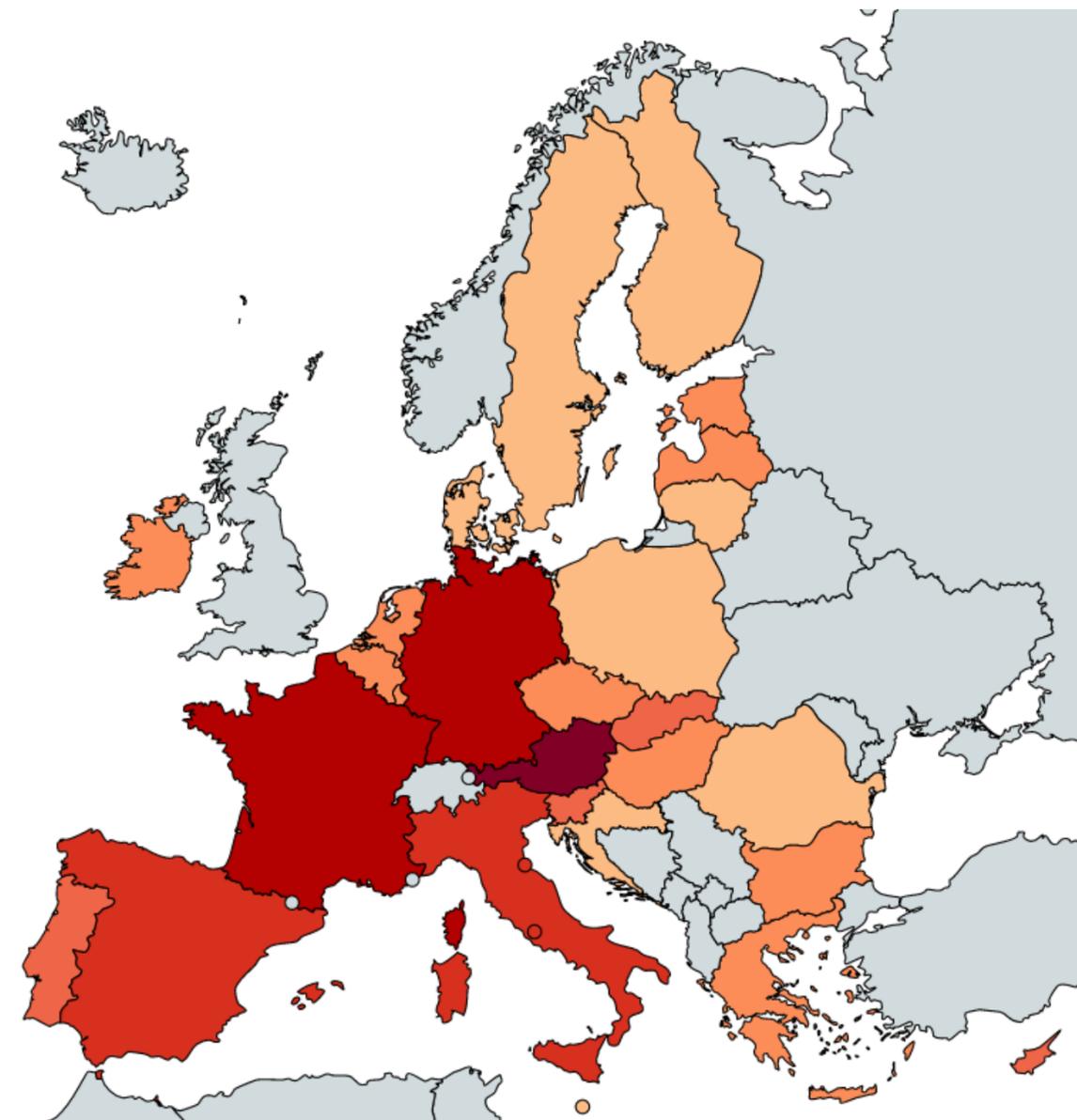
Belgio	576.000
Francia	500.000
Germania	500.000
Austria	400.000
Spagna	187.515
Italia	150.000
Portogallo	122.400
Slovacchia	100.000
Slovenia	80.000
Cipro	73.000
Ungheria	64.000
Irlanda	50.000
Lussemburgo	50.000
Grecia	50.000
Paesi Bassi	45.000
Estonia	32.000
Repubblica Ceca	20.250
Lettonia	20.000
Bulgaria	15.000
Finlandia	10.000
Svezia	10.000

Polonia, Croazia, Romania,  
Danimarca, Malta, Lituania

< 10.000

Nel mondo, alleati al tuo fianco

[www.ecaitalia.com](http://www.ecaitalia.com)



# Il distacco transnazionale in Europa: Regimi sanzionatori

Il seguente sistema prevede che ai singoli Paesi venga assegnato un punteggio a seconda di due fattori: la rigidità degli obblighi e la proattività nell'applicazione delle norme.

## Tipologie di rischio:



Finanziario: sanzioni economiche

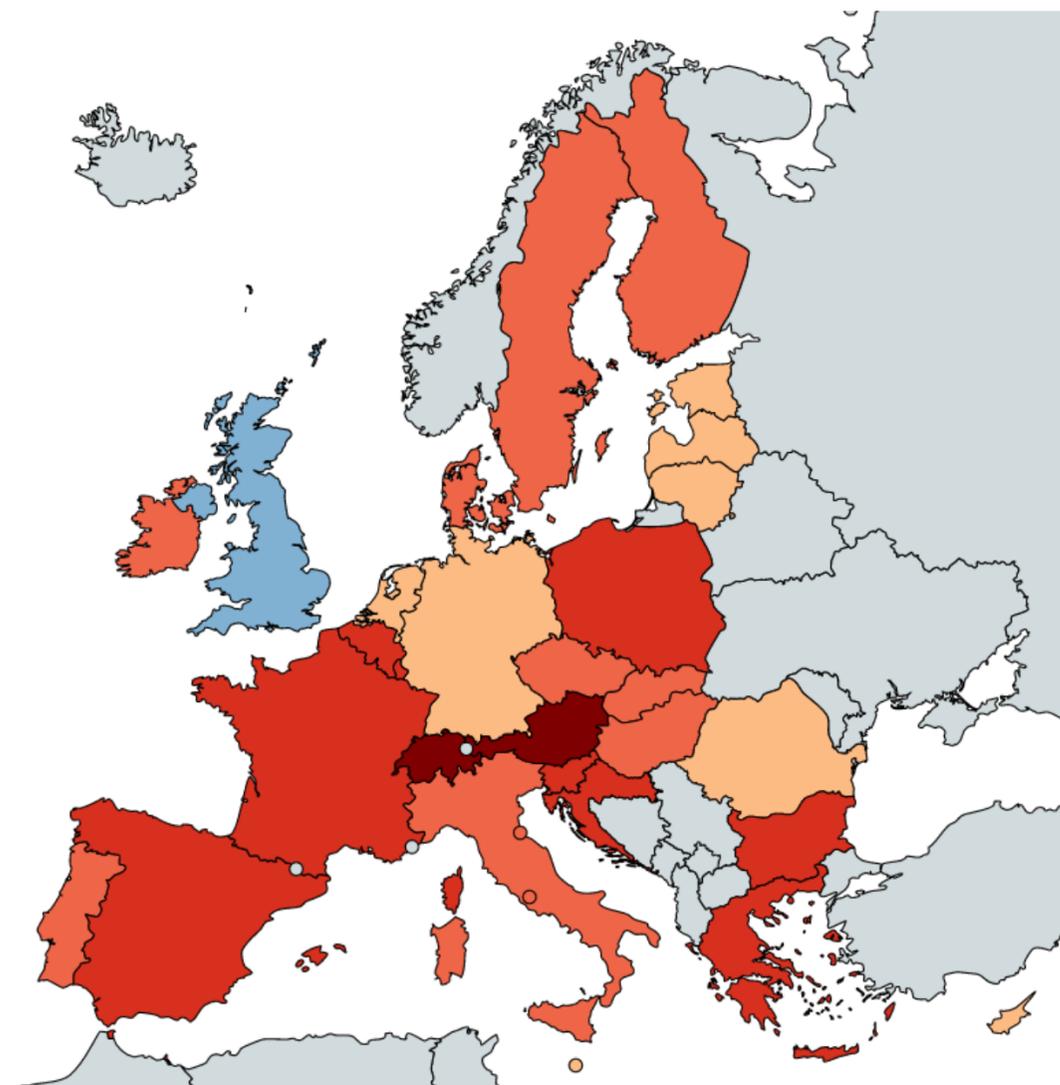


Operativo: sanzioni penali e/o divieto di operare nel Paese



Reputazionale: inserimento in black-list pubbliche

- Rischio molto elevato
- Rischio elevato
- Rischio medio/elevato
- Rischio medio
- Nessun obbligo



# Il distacco transnazionale in Europa: Regimi sanzionatori

In merito al tema dei regimi sanzionatori e più in generale, alle misure di controllo introdotte da ciascuno Stato Membro al fine di garantire il rispetto delle disposizioni previste dalla Direttiva Madre, l'Unione Europea ha istituito l'European Labour Authority (ELA) con l'obiettivo di garantire una mobilità del lavoro equa ed efficace in tutta l'UE e ad assistere gli Stati membri e la Commissione europea nello sviluppo delle tematiche ad essa legate.



I programmi e le missioni portate avanti dall'ELA mirano a implementare lo scambio di informazioni, a potenziare la cooperazione amministrativa tra gli Stati Membri e ad aumentare la conoscenza delle norme comunitarie e nazionali in materia di distacco dei lavoratori.

La missione principale dell'ente europeo è quello di garantire un'applicazione equa e trasparente delle condizioni di lavoro per i dipendenti distaccati all'interno dell'UE, coordinando attività comuni, come le ispezioni congiunte sul lavoro e la formazione del personale nazionale sulle regole della mobilità transfrontaliera e mediando le controversie transfrontaliere.

# Esempio pratico di invio di personale in Francia

**Invio di un dipendente, cittadino italiano, da parte di una società italiana presso cliente in Francia**

**Scopo assegnazione:**  
Attività di supervisione installazione macchinario presso un cantiere

**Durata prevista:**  
1 settimana

L'assegnazione della risorsa deve essere anticipata dalla richiesta di **modello di distacco previdenziale A1**.



## Notifica preventiva

Prima dell'inizio del distacco, il datore di lavoro straniero distaccante ha l'obbligo di inviare la dichiarazione preventiva all'Ispettorato del Lavoro attraverso il portale SIPSI.



## Nomina rappresentante

Per tutta la durata del distacco, un rappresentante nominato dal datore di lavoro distaccante ha l'obbligo di mantenere i rapporti con le autorità ispettive e di inoltrare la documentazione necessaria, qualora richiesta.



## Conservazione documenti

La documentazione relativa al distacco (es. contratto di lavoro, prospetti paga, prospetti orari, documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni, certificato A1, comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro) deve essere tradotta in francese e conservata durante tutto il periodo di distacco.



## Applicazione "nocciolo duro" (12 mesi + 6)

Al lavoratore devono essere garantite le condizioni minime di lavoro e occupazione sulle materie elencate all'art. 3 della Direttiva.



## BTP Card

Il datore di lavoro i cui dipendenti eseguono, dirigono o organizzano, anche a titolo occasionale, secondario o accessorio, lavori edili e pubblici è tenuto a chiedere una carta di identificazione professionale (carta BTP) per i lavoratori dipendenti interessati.

# Esempio pratico di invio di personale in Germania

**Invio di un dipendente, cittadino italiano, da parte di una società italiana presso cliente in Germania**

**Scopo assegnazione:**  
Attività di supervisione all'implementazione di un software da remoto

**Durata prevista:**  
1 settimana

L'assegnazione della risorsa deve essere anticipata dalla richiesta di **modello di distacco previdenziale A1**.



## Notifica preventiva

In considerazione dell'attività svolta, non si rende necessario l'invio della notifica preventiva sul portale ZOLL.



## Nomina rappresentante

Similmente a quanto previsto per la notifica, per la fattispecie in analisi non si rende necessario nominare un soggetto di contatto verso le autorità.



## Conservazione documenti

La documentazione relativa al distacco (es. contratto di lavoro, prospetti paga, prospetti orari, documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni, certificato A1, etc.) deve essere tradotta in tedesco e conservata durante tutto il periodo di distacco e per i 2 anni successivi.



## Applicazione "nocciolo duro" (12 mesi + 6)

Al lavoratore devono essere garantite le condizioni minime di lavoro e occupazione sulle materie elencate all'art. 3 della Direttiva.

Grazie per  
l'attenzione!  
Domande?





# Assegnazioni brevi in USA – aspetti immigration



# B-1, BUSINESS VISITOR VISAS / B-1, “BUSINESS VISITOR VISA” (VISTI D’AFFARI)

## **Attività di business che non comportano lo svolgimento di attività lavorativa.**

(ad esempio: partecipare a conferenze, pianificare riunioni, scouting, partecipare a meeting con clienti e/o fornitori)

- Salvo alcune eccezioni, non è permesso alcun tipo di attività lavorativa negli USA
- Il lavoratore deve rimanere sul payroll della società estera
- Breve durata (90 – 180 gg come presenza massima. Il visto può essere rilasciato per periodi più lunghi).
- Rilevanza della nazionalità
- Procedura per richiedere un visto B
- È necessario un visto B-1?
- Cos’è il “Visa Waiver Program” o l’esenzione dall’obbligo del visto?
- In cosa consiste l’autorizzazione ESTA e quando è possibile ottenerla?
- Cosa vuole dire “attività lavorativa”?

## B1 AFTER SALES

Le aziende italiane che vendono macchinari o attrezzature di produzione negli Stati Uniti possono, a determinate condizioni, assegnare i propri meccanici e tecnici per soddisfare gli ordini di servizio (servizi post-vendita).

Per i cosiddetti lavoratori commerciali o industriali, il Dipartimento di Stato degli Stati Uniti (DOS) ha creato una serie di condizioni che consentono ad tecnici altamente qualificati di lavorare negli Stati Uniti.

Per beneficiare di questa esenzione, il richiedente deve, ad esempio, eseguire lavori di assemblaggio, riparazione e manutenzione presso la sede statunitense e presso le sedi dei clienti, di macchinari o attrezzature industriali acquistati da un'azienda americana all'estero.

Inoltre, con il visto B-1 After-Sales è possibile condurre corsi di formazione sul corretto funzionamento delle macchine vendute.

## VISA WAIVER COUNTRIES / PAESI AI QUALI SI APPLICA IL “VISA WAIVER” (ESENZIONE DALL’OBBLIGO DI VISTO)

Andorra, Australia, Austria, Belgium, Brunei, Chile, Croatia, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Japan, Latvia, Liechtenstein, Lithuania, Luxembourg, Malta, Monaco, Netherlands, New Zealand, Norway, Poland, Portugal, San Marino, Singapore, Slovakia, Slovenia, Spain, Sweden, Switzerland, South Korea, Taiwan, and United Kingdom

## B-1 BUSINESS VISITOR VISAS / B-1 “BUSINESS VISITOR VISA” (VISTI D’AFFARI)

### **ESTA – “Visa Waiver Program” (esenzione dall’obbligo di visto)**

L’autorizzazione a viaggiare verrà revocata qualora, dal 1 Marzo 2011 in poi, un individuo abbia viaggiato in uno dei seguenti Paesi: Iran, Iraq, Libia, Somalia, Sudan, Siria e Yemen  
Nel caso in cui l’ESTA sia stato revocato, la persona dovrà richiedere e ottenere un visto B-1/B-2 prima di recarsi in US



Grazie per  
l'attenzione!  
Domande?

